

Les obstacles rencontrés par des personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi

Gilles Guérin et Michel Hébert

Volume 45, numéro 2, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050581ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050581ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Guérin, G. & Hébert, M. (1990). Les obstacles rencontrés par des personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(2), 235–267. <https://doi.org/10.7202/050581ar>

Résumé de l'article

La littérature suggère que les personnes âgées de 45 à 64 ans rencontrent trois groupes de difficultés dans la recherche d'un emploi: les problèmes découlant de l'accessibilité aux programmes gouvernementaux, les pratiques discriminatoires des employeurs et les caractéristiques et faiblesses des personnes concernées. Les auteurs vérifient l'importance relative de ces obstacles auprès de 207 répondants.

Les obstacles rencontrés par des personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi

Gilles Guérin
et
Michel Hébert

La littérature suggère que les personnes âgées de 45 à 64 ans rencontrent trois groupes de difficultés dans la recherche d'un emploi: les problèmes découlant de l'accessibilité aux programmes gouvernementaux, les pratiques discriminatoires des employeurs et les caractéristiques et faiblesses des personnes concernées. Les auteurs vérifient l'importance relative de ces obstacles auprès de 207 répondants.

PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE

Cette recherche découle d'un constat: celui de l'aggravation de la situation des personnes de 45 à 64 ans¹ sur le marché du travail (Akyeampong, 1987; Lindsay, 1987; Méthot, 1987; Parlement, 1987). Avant la crise économique du début des années 1980, le taux de chômage décroissait nettement avec l'âge et seulement quelques semaines séparaient la durée du chômage des plus jeunes de celle de leurs aînés. Depuis la crise économique, le marché du travail a évolué vers une situation où ses éléments traditionnellement les mieux protégés par l'expérience et l'ancienneté se voient acculés à de très longues périodes de chômage s'ils perdent leur emploi (Henderson et Bryson, 1988). C'est d'ailleurs vers l'âge de 55 à 59 ans que cette durée du

* GUÉRIN, F. et M. HÉBERT, École de relations industrielles, Université de Montréal.

** Le texte produit dans ce document de recherche n'engage que la responsabilité des auteurs. La diffusion de ce document est rendue possible grâce à une subvention du fonds FCAR dans le cadre de son programme «Rapports et mémoires de recherche».

¹ Encore appelées «travailleurs plus âgés» ou «travailleurs aînés» dans la suite de cet article.

chômage est à son apogée (presque 50 semaines pour les hommes au Québec); ensuite le découragement apparaît et le retrait du marché du travail s'amplifie (Hasan et De Broucker, 1985; Guérin et Hébert, 1988).

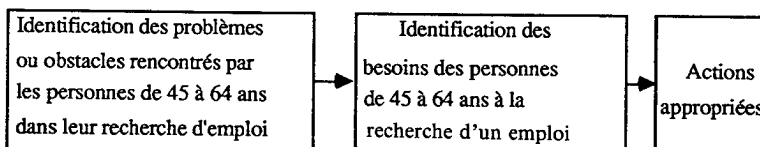
Les raisons d'une telle détérioration sont multiples. Les changements technologiques mais aussi les restructurations industrielles et les compressions de dépenses rendues nécessaires par la faible productivité de l'industrie canadienne au début de la décennie '80, ont contribué à mettre en difficulté les travailleurs plus âgés dont le nombre va en augmentant (Basavara-jappa et George, 1981; Bureau de la statistique du Québec, 1985; Gravel et Richard, 1986) et dont la formation, les connaissances et l'expérience apparaissent souvent dépassées (BIT, 1984; Dunn, 1985). Le problème est accentué par la concurrence accrue des femmes, de plus en plus présentes sur le marché du travail, et des jeunes, traditionnellement plus instruits et mieux formés aux nouvelles technologies (Standing, 1986). Enfin les nombreux préjugés entretenus à l'égard de cette main-d'oeuvre rendent encore plus précaire leur position sur le marché du travail (Comité permanent des droits de la personne, 1988); la discrimination en fonction de l'âge constitue un facteur important de la durée et de la gravité du chômage chez les travailleurs aînés ainsi que des autres difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail (Riley et Foner, 1968; Jain, 1979; Rones, 1983).

Les conséquences de cette situation sont particulièrement dramatiques; certains chômeurs, en particulier dans la classe des 45 à 54 ans, font face à d'énormes problèmes de nature financière et sociale, ils voient leur niveau de vie considérablement réduit et estiment que la collectivité, pour laquelle ils ont travaillé de nombreuses années, les abandonne et les traite sans dignité. La société devra inévitablement assumer les coûts économiques et sociaux qui découlent de l'entretien de ces personnes en difficulté et du traitement des désordres, maladies ou stress, qui peuvent découler des situations de chômage (Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985).

L'amélioration de la situation, comme toujours en pareil cas, semble passer par une multiplicité de mesures allant de la formation à la création d'emplois en passant par l'aide à la recherche d'emplois et la diffusion d'informations appropriées sur le marché du travail. Pourtant l'efficacité de ces actions exige qu'elles soient adaptées aux besoins spécifiques des personnes de 45 ans à 64 ans à la recherche d'un emploi. Une démarche logique d'intégration de ces personnes au marché du travail (graphique 1) doit donc commencer par identifier les problèmes ou obstacles rencontrés par ces personnes au cours de leur recherche d'emploi. Notre recherche se situe au niveau de cette première phase même si certains commentaires peuvent en déborder.

GRAPHIQUE 1

Démarche visant à faciliter l'intégration au marché du travail des personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi



LES OBSTACLES SELON LES AUTRES CHERCHEURS

La littérature spécialisée n'est pas très abondante sur ce sujet; néanmoins trois catégories d'obstacles ont été mentionnées par les chercheurs qui ont étudié ce sujet: 1° les obstacles reliés à l'accès difficile aux programmes gouvernementaux, 2° les obstacles dûs aux pratiques et à la discrimination des employeurs, et 3° les obstacles résultant de certaines caractéristiques et faiblesses personnelles du chercheur d'emploi.

Accès difficile aux programmes gouvernementaux

Dunn (1985) fait ressortir le peu de programmes² gouvernementaux de formation ou de perfectionnement, qui sont spécifiquement destinés aux travailleurs de 45 à 64 ans afin de faciliter leur intégration au marché du travail. Elle fait également ressortir le manque d'informations dont disposent ces personnes à propos des programmes qui leur sont accessibles. Il semblerait aussi que ces programmes ne soient pas adaptés aux travailleurs de 45 à 64 ans et qu'ils exigent des connaissances ou un niveau de scolarité que la plupart d'entre eux ne possèdent pas (Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985; Dunn, 1985). Pour sa part, Akyeampong (1987) souligne la tendance des travailleurs âgés à faire moins appel aux programmes de perfectionnement que les personnes plus jeunes. Ainsi,

² Le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1986) cite comme programmes fédéraux qui comportaient des mesures précises à l'intention des travailleurs plus âgés: le Programme modifié d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre et le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs. Dunn (1985) cite néanmoins 14 programmes ou services existant de Emploi et Immigration Canada auxquels ont accès les personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi. Elle recense également 71 programmes provinciaux et territoriaux dont seulement deux (les programmes Extension du Québec et de l'Alberta) sont spécifiquement destinés aux travailleurs aînés.

il note que 7% seulement des personnes de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi au Canada en 1986, se sont inscrites dans un programme de formation alors que les plus jeunes le faisaient dans une proportion de 17%.

Dans un autre ordre d'idée, Dunn (1985) ajoute que les difficultés d'accès des personnes de 45 à 64 ans aux services des Centres d'emploi du Canada sont augmentées par une attitude négative du personnel d'accueil à leur égard. Le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1985) confirme ce jugement en écrivant que les centres d'emploi ne prêtent pas beaucoup d'attention aux travailleurs âgés et que «les organismes de recherche d'emploi exploités par les collectivités et les syndicats semblent être beaucoup plus efficace». Au Québec à peine 31% des chômeurs de 45 à 64 ans qui ont déclaré avoir recherché un emploi en 1986, ont eu recours à un centre public d'emploi (Akyeampong, 1987).

Discrimination et pratiques des employeurs

Malgré tout, les obstacles les plus fréquemment rencontrés par les travailleurs de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi seraient ceux qui sont liés à la discrimination (Bernardin-Haldeman, 1981; Comité permanent des droits de la personne, 1988). Les motifs invoqués pour justifier cette discrimination sont multiples³ et variés. Ils sont souvent la conséquence des mythes ou préjugés généralement entretenus à l'égard des travailleurs plus âgés (Lewis, 1979; Côté, 1980; Rosen et Jerdee, 1985). Bernardin-Haldeman (1981) précise «que la discrimination selon l'âge en matière de travail et d'emploi: a) est réelle et quotidienne à divers degrés pour les travailleurs; b) se reflète dans les pratiques d'embauche, de promotion, de réaffectation, de mise à pied, de formation professionnelle; c) est variable selon les exigences de la conjoncture économique et apparaît comme moyen de régulation de la main-d'oeuvre [...]».

Alors que la discrimination peut se refléter dans les pratiques des employeurs, il est aussi possible que certaines pratiques aient des effets discriminatoires et constituent par le fait même des obstacles à l'emploi des travailleurs âgés. Parmi ces pratiques, l'exigence de qualifications supérieures aux besoins de la tâche est soulignée par Sampson (1981). Il affirme que le niveau de scolarité plus élevé des jeunes travailleurs a pour effet d'accroître

3 Jain (1979) énumère quelques-unes des raisons avancées afin de justifier la discrimination en fonction de l'âge à l'égard des personnes de 45 à 64 ans: «ils sont sur la pente descendante; ils ont moins d'années à travailler; ils ne peuvent pas être couverts par les plans de retraite; ils manquent de souplesse et ont un esprit étroit; ils reçoivent avec réticence des ordres de personnes plus jeunes [...]».

les exigences des employeurs en matière de scolarité et ainsi de pénaliser les personnes plus âgées qui possèdent un plus faible niveau de scolarité. Les pratiques de rajeunissement de la main-d'oeuvre, de plus en plus fréquentes en contexte de vieillissement de la population, permettent à l'organisation de se bâtir une relève et d'économiser des sommes importantes mais elles sont préjudiciables à la main-d'oeuvre vieillissante (Casey et Bruche, 1983; Standing, 1986). D'autres pratiques comme la politique de promotion interne (Jain, 1979), le design uniforme des postes de travail (BIT, 1974), l'action positive (Standing, 1986) ou des pratiques de dotation qui n'envisagent pas l'affectation d'un travailleur aîné à un poste inférieur à celui qu'il a occupé dans le passé (Casey et Bruche, 1983) ont les mêmes effets négatifs sur l'emploi des personnes de 45 à 64 ans.

Caractéristiques et attitudes individuelles

Néanmoins il faut reconnaître que certains travailleurs de 45 à 64 ans présentent des caractéristiques ou attitudes qui peuvent constituer autant de freins ou d'obstacles à leur emploi. Même si ces traits peuvent être plus fréquemment rencontrés dans cette catégorie de travailleurs, ils ne peuvent pourtant être considérés, sous peine de discrimination, comme l'apanage automatique de tout travailleur aîné.

En premier lieu, un niveau d'instruction relativement peu élevé, des connaissances insuffisantes ou désuètes, un manque de formation et une faible motivation à investir dans l'acquisition de nouvelles qualifications sont bien sûr des obstacles importants à l'obtention d'un emploi. Il semblerait que les travailleurs plus âgés possèdent, en proportion supérieure aux autres groupes, de telles caractéristiques (Metherd, 1967; Jain, 1979; BIT, 1984; Dunn, 1985).

La mobilité géographique et occupationnelle des travailleurs aînés est également moindre, en moyenne, que celle des autres travailleurs (BIT, 1974; Comité permanent des droits de la personne, 1988; Rones, 1988). Selon Akyeampong (1987), à peine 9% des personnes de 55 à 64 ans qui ont perdu un emploi en 1986 ont déménagé pour trouver ou accepter un nouvel emploi. Pour Dunn (1985), la faible mobilité géographique des travailleurs plus âgés serait une des raisons principales de leurs difficultés sur le marché du travail et de l'accroissement de la durée de leur chômage. Quant à la mobilité occupationnelle, le BIT (1974) estime que la spécificité de leur expérience et des habiletés acquises dans un seul emploi, rend difficile leur adaptation à de nouvelles techniques ou méthodes de travail. À ce sujet, au

Québec, 72% des personnes de 45 à 64 ans occupaient le même emploi depuis plus de 5 ans, 37% depuis plus de 10 ans et 30% depuis plus de 20 ans⁴.

Parmi les autres caractéristiques se retrouvant plus fréquemment chez les travailleurs aînés, certains auteurs mentionnent le manque d'expérience dans le processus de recherche d'emploi. Cette déficience découle de leur faible mobilité occupationnelle et explique leur peu de succès dans le domaine de la recherche d'emploi (Sampson, 1981; Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985). Jain (1979) illustre cette affirmation en notant, par exemple, qu'ils frappent à moins de portes, lorsqu'ils cherchent un nouvel emploi, ou qu'ils tendent à envoyer moins de demandes que les jeunes travailleurs.

Une autre gamme d'obstacles a trait au manque de confiance des individus, à leur peur de ne pas apparaître assez compétent, à leur crainte des nouvelles technologies, etc. (Dunn, 1985). Il est vraisemblable que ces travailleurs plus fragiles et moins sûrs d'eux-mêmes, sont aussi les premiers à se décourager (Magun, 1984) et à quitter le marché du travail.

Assez paradoxalement il semblerait également que la surqualification soit un obstacle important pour le réemploi de certains travailleurs plus âgés (Dunn, 1985). Ceci semble en apparence contradictoire avec la désuétude des qualifications fréquemment rencontrée chez les travailleurs plus âgés. Pourtant certains travailleurs très expérimentés peuvent néanmoins être mis à pied dans une optique de réduction des coûts de main-d'oeuvre. Ils ont alors une certaine réticence à accepter un emploi moins qualifié ou moins rémunéré (Lewis, 1979). Dans un contexte où l'employeur pratique une politique de promotion interne ou préfère engager des travailleurs plus jeunes et moins coûteux, la surqualification ou le maintien d'exigences salariales élevées peuvent apparaître comme un obstacle au réemploi.

LA RECHERCHE

Questions de recherche

Dans le cadre de la problématique développée dans la première section, une liste de problèmes ou obstacles éventuels (recouvrant les différents aspects présentés dans la seconde section) a été présentée à un échantillon de personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi dans la région métropolitaine de Montréal. Notre objectif était de mesurer l'importance qu'elles

⁴ Selon une compilation spéciale effectuée par Statistique Canada pour Emploi et Immigration Canada, région du Québec (Direction des services économiques).

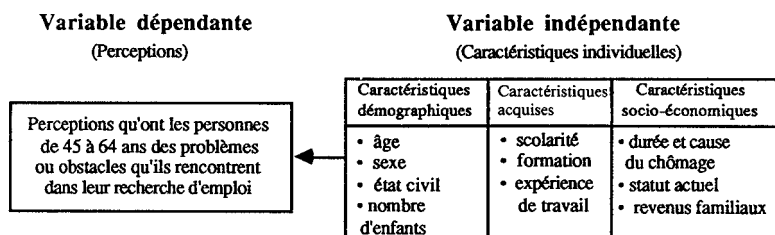
attribuaient à chaque obstacle et de vérifier si cette importance variait en fonction de caractéristiques individuelles importantes telles l'âge, le sexe, l'état civil, le nombre d'enfants, le niveau de scolarité, la formation au cours des cinq dernières années, l'expérience de travail, la catégorie occupationnelle, la cause et la durée du chômage, le statut actuel sur le marché du travail (graphique 2).

En résumé, nous voulions répondre aux deux questions suivantes:

- Quel degré d'importance les répondants attachent-ils à certains problèmes possiblement rencontrés par les travailleurs plus âgés à la recherche d'un emploi?
- Ces perceptions varient-elles selon les caractéristiques personnelles?

GRAPHIQUE 2

**Modèle d'analyse des problèmes ou obstacles
auxquels sont confrontées les personnes de 45 à 64 ans
lors de leur recherche d'emploi**



Il faut prendre conscience que la démarche de recherche s'appuie sur les perceptions des répondants et non sur des mesures objectives des obstacles rencontrés. De telles données sont évidemment plus faciles à collecter mais elles pourraient biaiser la réalité si des médias, leaders d'opinion ou croyances traditionnelles influençaient les perceptions des individus. Pourtant une telle approche présente aussi d'autres avantages, comme l'indique le Département du travail américain (1979, pp. 36-37) dans le cas de l'étude de la discrimination en fonction de l'âge:

While research seeking more objective measure of age discrimination is of critical importance, we cannot exclude the dimension of perceived discrimination for at least two reasons. First, such perceptions on the part of individuals generally have some basis in reality [...] Second, perceived discrimination results in a reduced tendency to pursue new jobs, or to invest in training and education in order to qualify for new positions.

Le questionnaire

L'instrument utilisé pour collecter les données est un questionnaire initialement construit à partir du questionnaire de Dunn (1985) mais substantiellement modifié pour inclure de nouveaux obstacles et faire coïncider les données avec le modèle d'analyse. Le questionnaire comprend environ 70 questions dont le tiers est consacré à la mesure des caractéristiques de la personne interrogée et le reste à sa perception des différents obstacles auxquels elle a été confrontée au cours de sa recherche d'emploi. Une échelle à cinq niveaux, de type Likert, mesure l'importance perçue de chaque obstacle et des questions ouvertes encouragent l'expression de problèmes supplémentaires que nous aurions pu omettre. La liste présentée dans le questionnaire est relativement complète puisque seulement un obstacle supplémentaire, celui lié à l'appartenance à une minorité visible, est ressorti de l'analyse de ces questions ouvertes.

La population

La population visée par l'enquête est celle des travailleurs de 45 à 64 ans⁵ à la recherche d'un emploi et inscrits entre le 1^{er} juillet 1985 et le 30 mars 1987⁶ à l'un des principaux organismes bénévoles d'aide à la recherche d'emploi dans la région de Montréal. Par cette appellation d'«organisme bénévole d'aide à la recherche d'emploi», nous désignons un certain nombre d'organismes communautaires qui sont subventionnés par le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial⁷ pour aider des travailleurs en difficulté sur le plan de l'emploi. Dans le cas de cette recherche, ces organismes bénévoles sont: le Centre de recherche d'emploi pour adultes de 40 ans et plus (CREA) (Longueuil), Euréka (Laval), Les sans emplois de 40 ans et plus (Laval), «Executives Available» (Roxboro), L'Enjeu (Montréal) et Option-Elle (Montréal). La taille de la population visée est estimée à 2155 personnes d'après les informations communiquées par les organismes.

5 Des préoccupations d'ordre pratique et méthodologique nous obligent à être restrictifs dans la définition du «travailleur plus âgé». Comme la plupart des chercheurs nous visons par ce terme les deux classes décennales des 45-54 ans et des 55-64 ans. Le faible taux d'activité des 65 ans et plus et les compilations fragmentaires dont ils font l'objet de la part de Statistique Canada, conduisent à l'exclusion de cette classe d'âge de l'étude. Pourtant, selon Méthot (1987), on observerait en matière d'emploi, les mêmes tendances chez les 65 ans et plus que chez les 55-64 ans.

6 Une telle limitation est justifiée par le désir d'avoir des conditions économiques relativement homogènes.

7 Un seul organisme (Euréka) est subventionné par le gouvernement provincial alors que les autres le sont par le gouvernement fédéral par l'entremise de programmes comme le Programme de développement de l'emploi (PDE).

Pourquoi avoir choisi une telle population plutôt que celle des travailleurs de 45 à 64 ans en général ou celle des travailleurs de 45 à 64 ans inscrits dans les centres publics d'emploi⁸? Selon nous, les organismes bénévoles ont un rôle essentiel à jouer sur le plan de l'emploi des travailleurs aînés. Comme pour les jeunes (Guérin, 1986), il ne suffit pas, pour être efficace, de donner de l'information aux personnes plus âgées à la recherche d'un emploi, il faut aussi adapter cette information aux besoins spécifiques de cette main-d'oeuvre, apparaître plus flexible et manifester une certaine «empathie» à leur égard. De ce point de vue, les organismes bénévoles, implantés dans le milieu, apparaissent comme des compléments essentiels aux centres publics d'emploi lorsqu'il s'agit d'apporter une aide concrète et efficace aux travailleurs âgés défavorisés sur le plan de l'emploi. Leur efficacité a été reconnue par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1985) mais leur subvention, suffisante et garantie sur un certain nombre d'années, n'est pas encore devenue réalité malgré la recommandation numéro 1 du conseil⁹. Une des raisons d'une telle situation a trait, selon nous, à la difficulté qu'éprouvent ces organismes à élaborer les stratégies d'action à long terme exigées par les organismes subventionnaires. Or ces actions découlent très logiquement d'une démarche analytique semblable à celle qui est décrite au graphique 1. En nous concentrant sur cette population de travailleurs aînés inscrits dans les organismes bénévoles d'aide à la recherche d'emploi, nous espérons donc simultanément contribuer à une meilleure compréhension des problèmes rencontrés par les travailleurs plus âgés à la recherche d'un emploi, et aider ces organismes bénévoles à articuler des stratégies d'action qui leur permettront d'aller chercher les subventions gouvernementales nécessaires à leur action.

Plan de sondage

L'échantillon a été construit par sondage aléatoire stratifié. Dans chaque organisme, une centaine de personnes (ou moins lorsqu'il n'y avait pas

8 Essentiellement les centres d'emploi du Canada et les centres Travail-Québec.

9 Recommandation 1 du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1985): «Qu'Employ et Immigration Canada entreprenne immédiatement un programme visant à aider les groupes communautaires locaux à créer pour les travailleurs âgés des centres de placement et d'orientation professionnels exploités par la collectivité à des endroits stratégiques d'un bout à l'autre du pays et que ces centres soient pourvus en permanence de capitaux d'amorçage en vertu de contrats d'une durée de cinq ou de dix ans. Pour ce faire, la Commission devrait faire appel à l'expérience et à l'appui des centres existants exploités par les collectivités d'un bout à l'autre du pays. Ces centres devraient être structurés de manière à empêcher que les grosses bureaucraties existantes ne s'alourdissent d'une série de bureaucraties secondaires».

100 personnes inscrites) a été contactée dans l'espoir qu'une cinquantaine répondrait. L'idée d'un tel sondage n'est pas tant de construire un échantillon représentatif de la population (il faudrait alors faire un sondage à taux constant) mais de construire un échantillon qui nous permette de mesurer la variabilité des obstacles en fonction des caractéristiques individuelles. Comme ces caractéristiques peuvent varier selon les missions et les clientèles spécifiques à chaque organisme, il était logique de prévoir un nombre constant et supérieur à trente¹⁰, de répondants par organisme.

L'enquête

L'enquête s'est déroulée en mars 1987 et le nombre de questionnaires utilisables a été de 207. Le tableau 1 présente la répartition des répondants par organisme.

TABLEAU 1
L'échantillon

<i>Organisme</i>	<i>Population approximative</i>	<i>Échantillon visé</i>	<i>Personnes contactées</i>	<i>Nombre de répondants</i>	<i>Taux de réponse</i>
Crea	475	50	100	34	34%
Eureka	800	50	100	38	38%
Sans emplois 40 ans et plus	500	50	100	21	21%
«Executives Available»	80	50	80	46	58%
L'Enjeu	200	50	100	33	33%
Option-Elle	100	50	70	17	24%
(non identifiés)	—	—	—	18	—
Total	2155	300	550	207	38,0%

Nous pouvons constater que notre objectif d'un nombre de répondants supérieur à 30 n'a pas été atteint pour tous les organismes. Ceci s'explique par le fait que les rappels téléphoniques n'ont été possibles que dans certains organismes. Certains autres ont préféré assumer eux-mêmes la procédure d'envoi (et donc ne pas faire de rappel téléphonique) de manière à garantir à

¹⁰ «Supérieur à trente» car si une caractéristique était spécifique à un seul des organismes, nous aurions néanmoins suffisamment de répondants pour que la précision des estimés soit satisfaisante.

leur clientèle la confidentialité de leurs réponses. Il s'ensuit que la précision de certains estimés pourrait éventuellement être moins grande et que des tests faisant appel à des distributions non normales (statistiques non paramétriques) pourraient être nécessaires.

Redressement et validité de l'échantillon

L'échantillon construit par stratification et taux de sondage variable ne peut être dépouillé comme un recensement à moins d'être redressé. C'est donc ce que nous ferons pour pouvoir extrapoler les résultats à la population totale¹¹. La validité de cet échantillon «redressé» par rapport à la population n'a pu être estimée faute de connaître la distribution des caractéristiques de contrôle dans la population.

Par contre une comparaison avec la population québécoise des chômeurs de 45 à 64 ans montre que notre échantillon pourrait être considéré comme représentatif de la population officielle des chômeurs si ce n'était une différence marquée au niveau de la scolarité et de la durée du chômage (voir section suivante).

Néanmoins de telles disparités ne sont pas l'apanage de la population totale des clients des organismes bénévoles mais plutôt de la clientèle de certains organismes dont les vocations spécifiques tendent à privilégier tel ou tel type de clientèle (par exemple les femmes ou les cadres). En ce sens l'échantillon redressé, comme nous le verrons dans la section suivante, n'est que le reflet d'une population disparate qui est la somme de sous-populations plus homogènes. Ceci justifie le choix de notre plan de sondage et montre l'intérêt de l'analyse des obstacles en fonction des caractéristiques individuelles (qui peuvent être différentes d'un organisme à l'autre et ainsi orienter différemment les stratégies d'action de chaque organisme).

LES RÉSULTATS

Nous présenterons successivement les principales caractéristiques de notre échantillon de répondants, l'importance que les répondants attachent globalement aux différents obstacles qu'ils peuvent rencontrer dans leur recherche d'emploi, puis les différences de perception des problèmes selon l'appartenance à tel ou tel sous-groupe de la population.

11 Les poids sont égaux à l'inverse du produit du taux d'échantillonnage par le taux de réponse de chaque organisme.

Caractéristiques des clients des organismes bénévoles

Le tableau 2 présente les distributions des principales caractéristiques de l'échantillon (redressé) des répondants. Sauf s'il existe un biais de réponse¹² dans notre échantillon, ces distributions peuvent être considérées comme celles des caractéristiques de la population visée des clients d'organismes bénévoles.

Les distributions de l'âge (63,5% de 45 à 54 ans et 36,5% de 55 à 64 ans) et du sexe (59,1% d'hommes et 40,9% de femmes) sont très semblables à celles de la population de l'enquête sur la population active (EPA). Par contre, avec 48,3% de personnes mariées, la population des clients des organismes bénévoles présente une proportion de personnes mariées nettement inférieure à celle de l'EPA. Dans 61,5% des cas, le conjoint a un emploi. Les travailleurs âgés ont encore des enfants qui restent avec eux dans 29,8% des cas et ceux-ci sont la plupart du temps encore aux études. La scolarité des clients d'organismes bénévoles est très élevée puisque 51,5% de cette population a entrepris des études post-secondaires contre 12,2% dans l'EPA. Ceci s'explique par la forte proportion (50,9%) de professionnels et cadres dans la population étudiée. Ces personnes ont la plupart du temps de nombreuses années d'expérience sur le marché du travail (71,7% ont accumulé plus de 20 années) et ils ont souvent accumulé de longues périodes d'emploi chez un même employeur (57,1% ont travaillé plus de 10 années pour un même employeur).

À la date de l'enquête, 48,4% de la population avait retrouvé un emploi. Cet emploi était plus d'une fois sur deux à temps plein mais la majeure partie des emplois à temps plein était occupée par des hommes et la majeure partie des emplois à temps partiel ou occasionnel, par des femmes. Seulement une sur deux de ces personnes était satisfaite de l'emploi qu'elle avait retrouvé. Au total la durée du chômage, que ces personnes avaient connu avant de retrouver un emploi, excédait 6 mois dans 74,9% des cas et 1 an dans 38,2%. Ces proportions sont bien supérieures aux répondants de l'EPA qui indiquent ou mentionnent que la période de temps qui les sépare de leur dernier emploi excède ces limites de 6 mois et 1 an.

Pour les 51,6% de la population qui était toujours en chômage au moment de l'enquête, 39,2% en était à la première période de chômage mais 60,8% avait déjà connu d'autres périodes de chômage. Parmi ces personnes toujours en chômage, 38,8% étaient encore optimistes (parce qu'elles estimaient que la situation était temporaire ou que cela leur permettrait d'ac-

¹² Un biais possible de réponse serait par exemple que les personnes fortement scolarisées aient répondu en plus forte proportion à notre questionnaire que les moins scolarisées.

TABEAU 2
Distributions des principales caractéristiques
de la population des répondants

Caractéristiques démographiques	Âge	45 à 49 ans	37,2%
		50 à 54 ans	26,3%
		55 à 59 ans	24,9%
		60 à 64 ans	11,6%
	Sexe	Hommes	59,1%
		Femmes	40,9%
	État civil	Mariés	48,3%
		Autres	51,7%
	Nombre d'enfants	0	70,2%
		1	11,1%
2		14,4%	
3 et +		4,3%	
Caractéristiques acquises	Scolarité	Primaire	13,2%
		Secondaire	35,2%
		Collégial	19,0%
		Universitaire	32,5%
	Formation au cours 5 dernières années	Oui	35,5%
		Non	64,5%
	Expérience de travail	10 ans et moins	11,5%
		11 à 20 ans	16,8%
		21 à 30 ans	32,6%
		Plus de 30 ans	39,1%
Caractéristiques socio-économiques	Catégorie occupationnelle	Ouvrier	20,8%
		Employé de bureau/technicien	28,3%
		Professionnel/cadre intermédiaire	35,0%
		Cadre supérieur/administrateur	15,9%
	Cause du chômage	Licenciement / congédiement	71,7%
		Accident / maladie	9,4%
		Départ volontaire	18,1%
	Durée du chômage	Moins de 6 mois	23,3%
		6 à 12 mois	29,5%
		1 à 2 ans	20,7%
Plus de 2 ans		26,4%	
Statut actuel sur le marché du travail	Occupé	48,4%	
	Non occupé	51,6%	

quérir de nouvelles compétences) alors que 61,2% étaient nettement pessimistes (parce qu'elles voyaient la situation sans espoir, qu'elles se sentaient inutiles et qu'elles perdaient confiance). La durée du chômage que ces personnes avaient connu excédait 6 mois dans 78,2% des cas et 1 an dans 53,8% des cas, ce qui, là encore, est bien supérieur aux données de l'EPA.

Pour compléter le portrait de la population étudiée, il est intéressant de noter qu'au cours de sa recherche d'emploi, cette population a également eu affaire, dans 86,2% des cas à un centre d'emploi du Canada, dans 51% à un centre Travail-Québec et dans 46,2% à un bureau d'emploi privé. Tout ceci bien sûr en plus des organismes bénévoles dont l'utilité au cours de la recherche d'emploi est reconnue par 69,1%¹³ de la population.

Enfin, comme nous le laissons déjà entendre précédemment, les caractéristiques des clientèles de certains organismes bénévoles peuvent s'écarter notablement des caractéristiques de la population d'ensemble (tableau 3). Des organismes comme «Executives Available», L'Enjeu et Option-Elle ont des clientèles plus typées que les trois autres organismes. Ainsi, «Executives Available» dessert une clientèle de cadres, plus âgée, en grande majorité masculine, de niveau universitaire et ayant connu un chômage plus réduit. L'Enjeu et Option-Elle s'adressent pour leur part à des femmes mais la plupart des clientes de l'Enjeu sont des ouvrières et employées de bureau ayant une formation de niveau secondaire et ayant expérimenté une durée de chômage plus élevée alors que les clientes de Option-Elle sont plutôt des professionnelles de niveau universitaire ayant vécu un chômage plus restreint. Il est important de garder ces caractéristiques en tête car lorsque nous présenterons à la fin de cette section les obstacles associés à certaines caractéristiques spécifiques, il sera facile d'en déduire les obstacles qui assaillent plus particulièrement les clientèles de chaque organisme et ainsi d'en déduire des stratégies d'action qui sont véritablement adaptées aux clientèles.

L'importance des obstacles rencontrés au cours de la recherche d'emploi

Avec les quatre premières places au classement (tableau 4), les obstacles exprimant l'inefficacité de l'aide gouvernementale sont de loin ceux qui préoccupent le plus les répondants. Même si un peu moins d'un répondant sur deux a répondu aux questions sur les centres d'emploi gouvernementaux, le manque de programmes facilitant la réintégration des personnes de 45 à 64 ans au marché du travail est nettement mis en évidence par les répondants. Lorsque ces programmes existent, les répondants se plaignent d'être

¹³ Cette perception de l'utilité est néanmoins fort variable d'un organisme à l'autre: CREA (40%), Les sans emplois de 40 ans et plus (63%), Euréka (79%), L'Enjeu (79%), «Executives Available» (93%), Option-Elle (100%).

mal informés, d'avoir un accès difficile à de tels programmes et d'être peu considérés par le personnel des centres d'emploi. L'écart entre ce qui est fait pour les jeunes et ce qui est fait pour les travailleurs plus âgés est douloureusement ressenti. De tels résultats confirment le malaise ressenti par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1986) qui affirme que les centres d'emploi du Canada ne prêtent pas beaucoup d'attention aux travailleurs aînés et que les programmes et services existants sont axés quasi-exclusivement sur les jeunes et autres groupes-cibles.

TABLEAU 3

**Caractéristiques distinctives des clientèles des
différents organismes bénévoles étudiés**

ORGANISMES BÉNÉVOLES

	<i>CREA</i>	<i>Euréka</i>	<i>«Les sans emplois de 40 ans et + »</i>	<i>«Executives Available»</i>	<i>L'Enjeu</i>	<i>Option-Elle</i>
CARACTÉRISTIQUES						
Âge				Population plus âgée	Pas de 60 ans et plus	Pas de 60 ans et plus
Sexe		Plutôt des hommes	Plutôt des hommes	Très peu de femmes	Femmes seulement	Très peu d'hommes
État civil				Plutôt mariés	Plutôt seules	
Nombre d'enfants	Plus d'enfants			Plus d'enfants		
Scolarité			Plutôt de niveau post-secondaire	Grande majorité de niveau universitaire	Majorité de niveau secondaire	Grande majorité de niveau universitaire
Formation		Moins de formation		Plus de formation		Plus de formation
Expérience		Plus d'expérience de travail		Beaucoup plus d'expérience de travail	Beaucoup moins d'expérience de travail	Moins d'expérience de travail
Catégorie				Grande majorité de cadres	Plutôt ouvrières et employés de bureau	Forte proportion de professionnelles
Cause du chômage					Forte proportion à cause d'accidents ou maladies. Moins de licenciements.	Beaucoup de départs volontaires. Moins de licenciements.
Durée du chômage				Durée de chômage plus réduite	Durée de chômage plus élevée	Durée de chômage plus réduite
Statut sur le marché du travail		Plus forte proportion de réemploi			Plus faible proportion de réemploi	Plus forte proportion de réemploi

Dans les obstacles dressés par l'employeur et donc susceptibles d'apparaître comme des sources de discrimination, les répondants perçoivent le désir de l'employeur de recruter quelqu'un de plus jeune comme le plus important (5^e rang), ce qui corrobore les résultats de Dunn (1985). Viennent ensuite, dans l'ordre, les obstacles liés au salaire trop élevé de la personne plus âgée, à la faiblesse de la rémunération offerte, à la réticence à recruter à un poste moins important ou à accorder une entrevue à cause de l'âge. Le rang élevé de ces obstacles qui n'apparaissent pas parmi les plus importants dans l'enquête de Dunn (1985) s'explique par la composition de notre population, plus éduquée et qualifiée que la normale de travailleurs âgés. Ensuite se retrouvent les obstacles traduisant les exigences plus élevées que la normale des employeurs et leurs craintes de ne pas voir le travailleur aîné s'adapter aux nouvelles technologies, acquérir les nouvelles compétences nécessaires... ou résister au stress du travail. Ces derniers obstacles, qui sont ceux qui apparaissent directement après le désir de recruter quelqu'un de plus jeune dans l'enquête de Dunn (1985), apparaissent dans un ordre quelque peu différent dans nos résultats. Par ailleurs, il est intéressant de constater que les obstacles liés à la capacité d'adaptation du travailleur aîné, pas plus que ceux liés à la force physique ou au désir de recruter quelqu'un de sexe différent (qui apparaissent encore plus loin dans le tableau 4), sont perçus comme moins importants que le désir de l'employeur de rajeunir sa main-d'oeuvre et celui de limiter ses coûts (salaire, formation, cotisation de retraite).

Enfin au niveau de l'analyse de leurs propres faiblesses, les répondants considèrent que l'âge est leur principal handicap (6^e rang) ce qui semble bien naturel lorsque la plupart des employeurs indiquent clairement qu'ils recherchent quelqu'un de plus jeune. On s'aperçoit d'ailleurs que seul l'âge est en cause, comme l'affirme Standing (1986), puisque l'excès de qualifications (qui caractérise par exemple les clients de «Executives Available»), semble un aussi lourd handicap (12^e rang) que le manque de qualifications (18^e rang). Entre les deux s'intercalent d'autres obstacles comme la difficulté à évaluer ses capacités ou le découragement face aux difficultés à surmonter. Il est possible que ces obstacles, comme l'excès de qualifications, n'occupent cette place qu'à la faveur de la composition particulière de notre population. Ensuite apparaissent les obstacles considérés les plus importants par Dunn (1985), soit tout d'abord le niveau d'étude plus bas que celui exigé pour les emplois, les qualifications périmées, l'expérience de travail inutile, qui expriment le phénomène d'usure dont sont victimes les personnes vieillissantes (BIT, 1984), puis l'ignorance des techniques d'entrevue, le manque de confiance, l'ignorance des réalités du marché du travail, qui expriment le manque d'expérience des répondants dans le processus de recherche d'emploi (Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985), et leur peur d'être mal informés ou de ne pas répondre aux

TABEAU 4
Importance relative des problèmes ou
obstacles rencontrés par les répondants

<i>Rang</i>		\bar{X}	<i>n*</i>
1)	Manque de programmes facilitant la réintégration des personnes de 45 à 64 ans au marché du travail	4,343	983
2)	Accès difficile aux programmes de formation ou de perfectionnement	4,297	997
3)	Manque d'information sur les divers programmes qui vous sont accessibles	4,275	997
4)	Trop grand accent mis sur les jeunes	4,025	953
5)	Les employeurs désirent quelqu'un de plus jeune	3,871	2024
6)	Sentiment d'être trop âgé pour un grand nombre d'emplois	3,736	2034
7)	Accès difficile aux conseillers à l'emploi	3,630	1019
8)	Les employeurs estiment qu'une personne de votre âge commande un salaire trop élevé	3,544	1931
9)	Manque de considération des personnes à l'accueil	3,452	1019
10)	Faible rémunération des emplois offerts	3,309	1954
11)	Les employeurs sont réticents à vous embaucher à un poste de moindre importance que celui que vous occupiez auparavant	3,193	1886
12)	Des qualifications trop grandes	3,097	2039
13)	Les employeurs sont réticents à vous accorder une entrevue d'emploi	2,998	1873
14)	Difficultés à évaluer vos capacités	2,821	1994
15)	Découragement face aux difficultés à surmonter	2,797	2005
16)	Les employeurs exigent plus d'années d'étude ou d'expérience qu'il n'en faut réellement pour l'emploi	2,793	1899
17)	Niveau d'études plus bas que celui qu'exige la plupart des emplois	2,723	1961
18)	Des qualifications périmées	2,701	1887
19)	Les employeurs ne veulent pas verser de cotisations de retraite pour une personne de votre âge	2,630	1792
20)	Les employeurs estiment que vous pouvez difficilement vous adapter aux nouvelles technologies	2,565	1948
21)	Ignorance des techniques d'entrevue	2,525	1971
22)	Une expérience de travail qui n'est plus utile	2,487	1989
23)	Manque de confiance en soi	2,462	1986
24)	Les employeurs préfèrent promouvoir un employé de l'entreprise	2,443	1899
25)	Ignorance des techniques de recherche d'emploi	2,436	1889
26)	Les employeurs estiment qu'il vous est difficile d'acquérir de nouvelles compétences	2,421	1894
27)	Ignorance des réalités du marché du travail	2,417	1994
28)	Les employeurs ne veulent pas supporter les coûts de votre formation	2,412	1855
29)	Métier ou occupation qui n'est plus en demande	2,392	1848
30)	Crainte des technologies nouvelles	2,356	1974
31)	Impossibilité de déménager afin d'obtenir un emploi	2,282	1875
32)	Une faible connaissance de la langue seconde	2,187	1966
33)	Emploi recherché dans un secteur d'activité en déclin	2,184	1866
34)	Les employeurs ne sont pas intéressés à modifier les postes de travail à votre intention	2,177	1869
35)	Les employeurs estiment que vous pouvez difficilement faire face à la tension au travail	2,175	1944
36)	Impossibilité de déménager afin de recevoir une formation ou suivre un cours de perfectionnement au travail	2,124	1911
37)	Manque de motivation	2,073	1960
38)	Les employeurs estiment qu'il vous est difficile d'effectuer les déplacements exigés par le travail	1,725	1849
39)	Incapacité de travailler certaines heures ou certains jours	1,594	1905
40)	Les employeurs désirent quelqu'un de plus fort physiquement	1,551	1886
41)	Les employeurs désirent quelqu'un de l'autre sexe	1,486	1857

* Il s'agit ici des tailles des sous-populations estimées à partir de l'échantillon redressé.

exigences des employeurs (Magun, 1984). Par contre les incapacités personnelles (à travailler certaines heures ou certains jours, à déménager, à parler une langue seconde) semblent des obstacles moins importants pour les répondants.

Une telle analyse de l'importance relative des problèmes est importante mais insuffisante dans notre cas puisqu'un obstacle peut se voir attribué une importance limitée par l'ensemble de la population mais s'avérer d'une importance extrême pour un sous-groupe de la population (par exemple les femmes ou les personnes peu scolarisées). Il est donc impératif d'aller plus loin et d'analyser la nature et l'importance des obstacles selon les diverses caractéristiques de la population.

Les obstacles selon les caractéristiques individuelles

La perception des obstacles diffère grandement selon les individus. De nombreux auteurs (Dunn, 1985; Shaw, 1988) avaient déjà noté que les femmes et les hommes plus âgés ne se heurtaient pas aux mêmes obstacles lors du processus de recherche d'emploi. Dans la phase de pré-analyse, nous avons vérifié cette relation allant jusqu'à obtenir une corrélation négative élevée entre les problèmes classés par les hommes et ceux classés par les femmes. Pourtant, certaines des relations impliquées par une telle corrélation seraient à notre avis factices et plutôt explicables par des disparités au niveau de la scolarité ou de l'expérience sur le marché du travail. Voyons donc en premier les effets de ces deux dernières variables qui sont les plus critiques selon nous et doivent être contrôlées si l'on veut approcher avec plus de précision les effets dûs au sexe et aux autres variables du modèle d'analyse.

Comme il fallait s'y attendre, le nombre des problèmes perçus est d'autant plus grand que le niveau d'éducation est réduit (tableau 5). Les personnes qui n'ont eu accès qu'à une éducation de niveau primaire ont l'impression, plus que les autres, que les employeurs les jugent inaptes à l'emploi ou estiment pour le moins leur intégration difficile. Leur manque de qualifications est leur principal handicap et, plus souvent qu'à leur tour, elles se font dire par l'employeur qu'une autre personne est recherchée. Les personnes qui ont eu accès à une formation de niveau secondaire ne sont guère mieux cotées puisqu'elles font face aux mêmes problèmes reliés à la sous-qualification et que leurs carences personnelles (découragement, crainte des nouvelles technologies, etc.) sont encore plus durement ressenties. Peut-être parce qu'elles sont plus sujettes à en bénéficier, ces personnes regrettent également l'absence ou le manque d'accessibilité des programmes gouvernementaux. Les personnes ayant bénéficié d'une formation collégiale

TABLEAU 5

Les obstacles selon la scolarité

Scolarité	Dimensions*	Obstacles**
	Les employeurs jugent le répondant inapte à l'emploi	Les employeurs estiment le répondant incapable de supporter la tension au travail
Primaire	Les employeurs estiment l'intégration difficile	Les employeurs pensent que le répondant pourra difficilement acquérir les compétences Les employeurs pensent que le répondant pourra difficilement acquérir les compétences et s'adapter aux nouvelles technologies
	Le répondant est sous-qualifié par rapport aux exigences	Le répondant a un niveau d'étude plus bas que celui qui est exigé Les employeurs exigent plus d'années d'étude ou d'expérience qu'il n'en faut réellement pour l'emploi La rémunération des emplois offerts est faible
	Les employeurs cherchent quelqu'un d'autre	Le répondant a une expérience qui n'est plus utile
		Le répondant est découragé face aux difficultés Le répondant a le sentiment d'être trop âgé pour un grand nombre d'emplois Le répondant craint les nouvelles technologies Le répondant est dans l'impossibilité de travailler certains jours ou certaines heures Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour recevoir de la formation
	Le répondant est sous-qualifié par rapport aux exigences	Le répondant a un niveau d'étude plus bas que celui qui est exigé Les employeurs exigent plus d'années d'étude ou d'expérience qu'il n'en faut réellement pour l'emploi La rémunération des emplois offerts est faible
Secondaire	Le répondant a des carences personnelles	Le répondant a le sentiment d'être trop âgé pour un grand nombre d'emplois Le répondant est découragé face aux difficultés Le répondant craint les nouvelles technologies Le répondant a une expérience de travail inutile
	Le répondant manque de disponibilités	Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour recevoir de la formation Le répondant est dans l'impossibilité de travailler certains jours ou certaines heures Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour obtenir un emploi
	Les programmes gouvernementaux sont peu accessibles	
		La rémunération des emplois offerts est faible Les employeurs estiment que le répondant pourra difficilement s'adapter aux nouvelles technologies Les employeurs estiment le répondant incapable de supporter la tension au travail

	Le répondant manque de disponibilités	Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour recevoir de la formation Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour obtenir un emploi
Collégial	Le répondant est sous-qualifié par rapport aux exigences Les employeurs sont réticents à engager à un poste moindre	Les employeurs estiment le salaire à payer trop élevé
Universitaire	Les employeurs sont peu intéressés à faire des efforts pour intégrer un travailleur aîné Le répondant est trop qualifié par rapport aux exigences	Le répondant a de trop grandes qualifications

* Les dimensions représentent les regroupements de variables corrélées mis en évidence par l'analyse factorielle. Seules les dimensions significatives à 5% sont rapportées pour chaque valeur de variable indépendante considérée.

** Les obstacles sont les composantes de la dimension qui ressortent significativement à 5% dans les analyses du discriminant ou les analyses de régression multiple (procédure stepwise). Les obstacles ne sont rattachés à aucune dimension lorsque ceux-ci sont significatifs à 5% mais que la dimension à l'intérieur de laquelle ils se retrouvent ne l'est pas.

ou universitaire semblent, pour leur part, aux prises avec un moins grand nombre de problèmes. Néanmoins les employeurs qui utilisaient l'argument de la sous-scolarisation pour écarter des emplois certains travailleurs aînés peu scolarisés, sont tout aussi portés à utiliser celui de la sur-qualification à l'égard des travailleurs aînés ayant eu accès à une formation de niveau universitaire. Cette attitude s'expliquerait en premier par les coûts impliqués (salaires, charges sociales, etc.) mais aussi par la répugnance qu'ont les employeurs à engager une personne plus âgée à un poste de moindre envergure que celui qu'elle occupait dans le passé. Leur faible désir de faire des efforts pour intégrer les travailleurs âgés (modification de postes, etc.) ressort également dans le cas de ces travailleurs hautement qualifiés. Ceci semblerait indiquer que les employeurs ne sont pas encore prêts à faire pour les travailleurs âgés les mêmes efforts qu'ils ont déployés pour les femmes et les jeunes.

Cet argument de la sur-qualification n'est pas utilisé qu'à l'encontre des personnes très scolarisées mais aussi envers les personnes ayant une très longue expérience sur le marché du travail. Les employeurs trouvent en effet très élevés les salaires et les avantages sociaux qu'il faudrait verser à des personnes qui ont oeuvré pendant 25, 30 ou 35 ans sur le marché du travail. Ils ont alors tendance à les rejeter en prétextant la sur-qualification. D'autres problèmes assaillent les personnes qui n'ont oeuvré que 5, 10, 15 ou 20 ans sur le marché du travail. En soi une expérience de 20 ans est tout aussi «qualifiante» qu'une expérience de 30 ans; plus que la durée de l'expérience elle-même c'est donc le fait de s'être arrêté de travailler pendant un certain nombre d'années ou d'être sorti et puis ré-entré sur le marché du travail un certain nombre de fois, qui est ici en cause et sépare les personnes ayant une

très forte expérience de celle en ayant une moins grande (tableau 6). Ce dernier groupe comprend bien sûr de nombreuses femmes qui ont quitté la main-d'œuvre active pour un certain nombre d'années mais aussi des hommes qui ont subi du chômage de longue durée. Ces personnes, plus que les autres, sont conscientes que leur expérience de travail est obsolète (qualifications périmées, métier ou profession qui n'est plus en demande, expérience de travail qui n'est plus utile) et que leur éloignement du marché du travail, à un moment ou à un autre, a engendré certaines faiblesses (ignorance de la réalité du marché du travail, crainte des nouvelles technologies, ignorance des techniques de recherche d'emploi, faible connaissance de la langue seconde, etc.) qui expliquent leur difficulté à trouver un emploi. D'autres obstacles comme l'impossibilité de déménager (pour recevoir de la formation ou pour obtenir un emploi), que l'on penserait plutôt reliés au sexe, sont pourtant significativement liés à une expérience moins grande sur le marché du travail.

TABLEAU 6

Les obstacles selon l'expérience sur le marché du travail

<i>Expérience sur le marché du travail</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Obstacles</i>
Moins grande	Le répondant a des carences personnelles	Le répondant est découragé face aux difficultés Le répondant ignore la réalité du marché du travail Le répondant craint les nouvelles technologies Le répondant ignore les techniques de recherche d'emploi Le répondant manque de motivation Le répondant a des qualifications périmées
	Le répondant a une expérience de travail obsolète	Le répondant a un métier ou une profession qui n'est plus en demande Le répondant a une expérience de travail qui n'est plus utile Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour recevoir de la formation Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour obtenir un emploi L'employeur exige plus d'années d'étude ou d'expérience qu'il n'en faut réellement pour l'emploi Le répondant a une faible connaissance de la langue seconde
Très forte	Le répondant est trop qualifié par rapport aux exigences	Le répondant a de trop grandes qualifications Les employeurs estiment le salaire à payer trop élevé Les employeurs ne veulent pas verser de cotisations de retraite

Quels obstacles sont maintenant liés au sexe? Certains obstacles cités par Dunn (1985) ne sont plus significatifs lorsque la scolarité et l'expérience sont contrôlées. Il reste néanmoins qu'à scolarité et à expérience égales, les femmes ressentent plus d'obstacles que les hommes (tableau 7); elles ont notamment une perception plus forte de leurs carences personnelles (manque de confiance en soi, difficulté à évaluer ses capacités, sentiment d'être trop âgée pour un grand nombre d'emplois). Ceci confirme les résultats de Dunn (1985) lorsqu'elle notait le manque de confiance comme principal obstacle des femmes plus âgées à la recherche d'un emploi. Par contre les trois obstacles suivants que cette auteur cite: expérience de travail qui n'est pas utile, niveau d'éducation plus bas que ce qui est exigé, crainte des nouvelles technologies, n'apparaissent pas être l'apanage des femmes mais, comme nous l'avons vu, des personnes peu scolarisées ou n'ayant pas oeuvré d'une manière continue sur le marché du travail. À leur place des obstacles comme l'incapacité d'effectuer les déplacements requis ou l'impossibilité de travailler certains jours ou certaines heures apparaissent assez naturellement liés à la condition féminine et reflètent leur disponibilité moins grande à certains moments de leur vie. Enfin, la perception par les employeurs que le répondant est incapable de supporter la tension au travail et qu'il pourra difficilement acquérir les compétences nécessaires, sont deux obstacles que nous avons tenté en vain d'associer à la scolarité et à l'expérience du travail; ils apparaissent bel et bien liés au sexe et traduisent par le fait une discrimination évidente des employeurs à l'égard de femmes. Du côté masculin, le manque d'accessibilité des programmes gouvernementaux est vivement ressenti ce qui semble normal dans un contexte où les femmes font partie des groupes-cibles des organismes gouvernementaux.

Enfin certains problèmes sont plus spécifiquement associés à une catégorie occupationnelle (tableau 8). Ainsi les employeurs sont bien évidemment réticents à engager un cadre supérieur à un poste inférieur pour les raisons «morales» que nous avons déjà évoquées. À l'opposé, les cols bleus, perçoivent également, plus que d'autres, certaines carences personnelles (comme l'ignorance des techniques d'entrevue et de recherche d'emploi, la faible connaissance de la langue seconde) et semblent manquer de disponibilité; les employeurs leur disent également plus souvent qu'à leur tour, qu'ils recherchent quelqu'un de plus jeune ou quelqu'un de plus fort. Ceci semble justifié dans des métiers où la charge physique est encore souvent élevée. Avec l'automatisation et les restructurations industrielles, ces métiers traditionnels sont aussi moins demandés et l'expertise professionnelle des cols bleus apparaît moins utile. Il n'est donc pas étonnant de constater que les cols bleus constituent la catégorie occupationnelle qui doit faire face au plus grand nombre d'obstacles. Ces cols bleus sont aussi les moins scolarisés et à ce titre cumulent les obstacles de leur statut occupationnel et ceux inhérents

TABLEAU 7
Les obstacles selon le sexe

<i>Sexe</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Obstacles</i>
Masculin	Les programmes gouvernementaux sont peu accessibles	Les programmes gouvernementaux sont d'un accès difficile
	Le répondant a des carences personnelles	Le répondant manque de confiance en soi Le répondant a de la difficulté à évaluer ses capacités Le répondant a le sentiment d'être trop âgé pour un grand nombre d'emplois
Féminin		Les employeurs estiment le répondant incapable de supporter la tension au travail Les employeurs estiment le répondant incapable d'effectuer les déplacements requis Les employeurs pensent que le répondant pourra difficilement acquérir les compétences Le répondant est dans l'impossibilité de travailler certains jours ou certaines heures

à la sous-scolarisation. Parmi ces cols bleus, le groupe des ouvrières qui a quitté le marché du travail pendant un certain nombre d'années apparaît dramatiquement démuné puisqu'il cumule les nombreux obstacles attachés à la sous-scolarisation, à la moins grande expérience de travail, au sexe féminin et au statut de col bleu.

Les autres variables (âge, revenu, état civil, nombre d'enfants, formation au cours des 5 dernières années, cause et durée de chômage, statut actuel sur le marché du travail) du modèle d'analyse, apparaissent rarement reliées à des obstacles spécifiques. Mentionnons pourtant l'âge (tableau 9) qui est relié à certains obstacles, les moins âgés (45-54 ans) se plaignant du manque d'efforts que les employeurs déploient pour intégrer les travailleurs aînés, et les plus âgés (55-64 ans) regrettant le manque d'accessibilité des programmes gouvernementaux. Il est vrai que c'est aux âges de 55-59 ans que les périodes de chômage sont les plus longues et que le besoin d'aide se fait le plus sentir. Enfin il n'est pas étonnant de constater dans les autres relations significatives — que ceux qui ont connu les plus longues périodes de chômage et ceux qui sont encore en chômage sont le plus aux prises avec les problèmes de sous-qualification et se font, le plus souvent, dire qu'une autre personne est recherchée, — que ceux qui ont suivi des cours de formation aux cours des 5 dernières années se plaignent le plus du manque d'efforts des employeurs pour intégrer les travailleurs âgés (alors qu'eux pensent avoir fait leur part!) et — que ceux qui vivent seuls ou ont les revenus les plus faibles (inférieurs à 15 000\$) sont aussi ceux qui connaissent les problèmes les plus aigus.

TABEAU 8
Les obstacles selon la catégorie occupationnelle

<i>Catégorie occupationnelle</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Obstacles</i>
	Forte intensité des problèmes dans leur ensemble*	
Col bleu	Le répondant a des carences personnelles	Le répondant ignore les techniques d'entrevue Le répondant ignore les techniques de recherche d'emploi
	Le répondant manque de disponibilités	Le répondant est dans l'impossibilité de déménager pour recevoir de la formation
	Les employeurs cherchent quelqu'un d'autre	Les employeurs désirent quelqu'un de plus fort Les employeurs désirent quelqu'un de plus jeune
		Le répondant a un métier qui n'est plus en demande Le répondant recherche un emploi dans un secteur d'activité en déclin Le répondant a une faible connaissance de la langue seconde
Col blanc technicien	Les employeurs estiment l'intégration difficile	
		Manque de considération des personnes à l'accueil dans les centres d'emploi
Professionnel et cadres intermédiaires		
Cadres supérieurs	Les employeurs sont réticents à engager à un poste moindre	Les employeurs sont réticents à engager le répondant à un poste moindre que celui qu'il occupait précédemment

* Tel que mesuré à partir d'une variable-somme agrégeant tous les problèmes spécifiques.

TABEAU 9
Les obstacles selon l'âge

<i>Âge</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Obstacles</i>
	Les employeurs ne veulent pas faire d'efforts pour intégrer un travailleur aîné	
45-54 ans		Le répondant a un niveau d'étude plus bas que celui qui est exigé Le répondant ignore les techniques de recherche d'emploi
55-64 ans	Les programmes gouvernementaux sont peu accessibles	Manque de programmes gouvernementaux pour réintégrer le marché du travail Les employeurs désiraient quelqu'un de plus jeune

CONCLUSIONS

En premier lieu, il ressort de cette étude que les travailleurs âgés qui ont utilisé les centres d'emploi publics déplorent très fortement la faiblesse de l'aide gouvernementale. Ce serait, selon eux, l'obstacle numéro un à leur réintégration sur le marché du travail. Pourtant il y a deux dimensions¹⁴ distinctes à ce problème. La première, la plus importante, est celle de la pénurie de programmes spécifiquement réservés aux personnes âgées de 45 à 64 ans et de l'accès difficile aux autres programmes qui existent. Cet obstacle est ressenti par beaucoup de répondants (puisque les moyennes sont supérieures à 4,25 sur 5,00) mais encore plus par les hommes, les plus âgés (55 à 64 ans), employés cléricaux, techniciens ou professionnels ayant de faibles revenus et une scolarité restreinte (secondaire par exemple). Cette catégorie de répondants ne reste souvent sur le marché du travail que parce que ses revenus sont insuffisants et ne lui permettent pas d'envisager la retraite ou la préretraite que choisissent de plus en plus de travailleurs de cette classe d'âge. L'image du travailleur âgé bénéficiant d'une retraite et oeuvrant sur un marché secondaire pour y chercher un revenu d'appoint¹⁵, ne s'applique pas à eux puisqu'ils recherchent avant tout un emploi à temps plein et sont prêts pour y parvenir à certains sacrifices (formation, déménagement). La frustration évidente de ces répondants à l'égard des programmes gouvernementaux pousse à s'interroger sur l'importance des services que les travailleurs âgés retirent des centres d'emploi gouvernementaux comparativement aux groupes-cibles, sur l'efficacité réduite des services de placement à leurs égards, sur leur faible taux de participation aux programmes de formation actuels, sur l'impact de ces programmes sur leur durée de chômage ou leur niveau de vie ultérieur, etc. Pourtant la situation n'est peut-être pas si dramatique puisque Sandell (1988) qui tente de répondre à ces interrogations dans le contexte américain, conclut que les travailleurs plus âgés pourraient être bien desservis dans le cadre des programmes fédéraux actuels, à condition que leurs besoins et caractéristiques spécifiques soient pris en compte. Que ce soit au niveau des programmes de placement, d'orientation ou de formation, il faudrait tenir compte de la solide expérience de vie dont disposent les travailleurs âgés, du peu d'années dont ils disposent pour rentabiliser les éventuels investissements, de leur répugnance à adopter de nouveaux comportements et à prendre des risques, de leur préoccupation pour les problèmes de santé, de l'obsolescence fréquente de leurs informations, etc. Il faut préparer ces personnes ou les diriger vers

¹⁴ Tel que le montre une analyse factorielle.

¹⁵ Une personne sur trois qui bénéficie d'une retraite, est dans cette situation selon Rones (1988).

des emplois¹⁶ où leurs forces¹⁷ (ponctualité, goût de la qualité, loyauté, sens pratique, etc.) apparaissent comme des atouts importants, où leurs faiblesses (résistance au changement, crainte des nouvelles technologies, limitations physiques, etc.) sont jugées comme des handicaps mineurs et où leurs aspirations (à transmettre quelque chose, à conserver leur estime d'eux-même tout en se désengageant, à aménager leur temps de travail, etc.) puissent être satisfaites (Lorsch et Tagaki, 1986; Chusmir, 1990). Une telle prise en considération des besoins et caractéristiques des travailleurs âgés dépend tout autant, à notre avis, de la manière dont sont administrés les programmes que de la façon dont ils sont conçus. Nous rejoignons ici la deuxième dimension dénoncée par les utilisateurs des centres d'emploi gouvernementaux, soit l'accès difficile aux personnes-ressources et le manque de considération dont ils sont victimes. Également partagée par l'ensemble des répondants (avec des scores supérieurs à 3,45 sur 5,00), quel que soit leur sexe, scolarité ou expérience sur le marché du travail, cette perception s'explique selon Dunn (1985) par la priorité que les centres d'emploi accordent aux employeurs et selon Sandell (1988) par les missions multiples et concurrentielles qui leur sont confiées. Qu'il soit dû à une surcharge de travail ou tout simplement à une ignorance des caractéristiques et besoins des travailleurs âgés, ce manque de disponibilité des personnes-ressources des centres d'emploi gouvernementaux handicape le processus de réinsertion professionnelle des travailleurs âgés. Celui-ci exige une écoute attentive, une analyse détaillée de chaque cas, la préparation d'un plan personnalisé et adapté aux besoins de chacun, l'établissement d'une relation de confiance, des encouragements, de l'enthousiasme, des rapports d'égal et un suivi prolongé. Aucun fonctionnaire n'a le temps ni la formation appropriée pour mener une telle démarche, plus proche de l'animation sociale que de l'orientation professionnelle ou de la communication d'informations. Dans cette optique, les organismes bénévoles d'aide à la recherche d'emploi ont un rôle important à jouer puisqu'ils sont les seuls à pouvoir apporter aux chercheurs d'emploi le dynamisme et l'empathie dont ils ont besoin. Dans de nombreux cas, l'action conjuguée et complémentaire des centres d'emploi gouvernementaux et des organismes bénévoles d'aide apparaît non seulement souhaitable mais nécessaire.

Deuxièmement, les répondants ont nettement l'impression d'être victimes d'une certaine discrimination de la part des employeurs: «ils recherchent quelqu'un de plus jeune», «ils ne veulent pas nous accorder d'entrevue», «ils ne croient pas à nos possibilités d'adaptation», «ils pensent que nous ne pourrions pas acquérir de nouvelles compétences», «ils pensent que

16 Par exemple dans le commerce ou les services selon Rones (1988).

17 Selon une étude de *American Association of Retired Persons* (1986).

nous pourrions difficilement supporter la tension au travail», etc. La discrimination est donc évidente pour le travailleur plus âgé qui a l'impression d'être écarté de l'emploi sur la seule base de son âge et des stéréotypes qui lui sont liés: moins bonne santé, absentéisme et accidents plus fréquents, manque de souplesse, faible résistance au stress, performance inférieure au travail, etc. (Côté, 1980; Berkowitz, 1988). Pourtant nos résultats nous incitent à une certaine retenue; les relations statistiques montrent que ce sont bien les moins scolarisés que l'employeur estime inaptes à l'emploi, les moins expérimentés dont l'employeur juge l'expérience de travail obsolète, les travailleurs manuels que les employeurs voudraient plus forts, etc. Les refus d'emploi découlent-ils de la discrimination ou sont-ils justifiés par les caractéristiques particulières des répondants: expérience de travail, scolarité, force physique, santé, etc.? Il est probable que les deux effets existent comme nous l'avons vérifié avec les femmes plus âgées où les nombreux problèmes qui les assaillent spécifiquement (Dunn, 1985; Shaw, 1988) s'expliquent autant par leur faible scolarité et leurs entrées et sorties successives du marché du travail¹⁸ que par la discrimination dont elles sont l'objet. Il en va certainement de même de la discrimination selon l'âge mais une vérification statistique de cette hypothèse aurait exigé l'inclusion dans l'échantillon d'un certain nombre de chercheurs d'emplois âgés de 25 à 44 ans.

Troisièmement les résultats confirment l'importance de certains obstacles de nature économique ou organisationnelle. Sandell (1987) affirme d'ailleurs que les problèmes auxquels sont aux prises les personnes plus âgées à la recherche d'un emploi, sont dûs tout autant aux conditions économiques ou à certaines pratiques organisationnelles qu'à la discrimination à proprement parler et aux caractéristiques particulières des répondants. Ainsi ce qui peut apparaître comme de la discrimination pour les répondants, pourraient n'être que de la saine gestion pour l'employeur. Désireux de réduire ses coûts pour mieux lutter contre la concurrence ou faire face à des difficultés temporaires, il envisage le départ de ses employés les plus coûteux comme une mesure de redressement au même titre que l'élimination de ses actifs les moins rentables ou l'introduction des technologies les plus efficaces. Lorsqu'il doit recruter à nouveau, il pense avant tout à l'avenir et privilégie la création d'une relève de jeunes travailleurs moins coûteux et mieux formés. L'obstacle de la surqualification avancé par les répondants les plus expérimentés ou les plus scolarisés s'explique par ces manières de

18 Bien sûr ce sont des caractéristiques inhérentes à une forte proportion de femmes de cette classe d'âge mais comme l'indique Shaw (1988) elles ne sont pas partagées par les femmes des classes d'âge inférieures et il est vraisemblable que les problèmes de réemploi auxquels celles-ci feront face lorsqu'elles vieilliront, se rapprocheront de ceux des hommes.

faire des employeurs, et apparaît d'ailleurs fortement lié à d'autres obstacles comme le salaire trop élevé à payer, le refus de payer les coûts de formation ou les cotisations de retraite. Quoique dominantes dans les années 80, ces stratégies patronales devront se modifier dans le futur pour au moins trois raisons: premièrement la main-d'oeuvre âgée de 45 à 64 ans devient une composante de plus en plus importante de la population active et les employeurs ne pourront plus se passer d'elle à une époque où les pénuries de main-d'oeuvre commencent à poindre à l'horizon (Kelly, 1990); deuxièmement les coûts directs et indirects engendrés par la mise au rancart de trop nombreux travailleurs âgés n'ayant pas les moyens de sortir du marché du travail d'une manière honorable feront que de nombreuses pressions convergeront sur les entreprises pour qu'elles assument plus fortement leurs responsabilités sociales (Gaullier, 1988); troisièmement certaines entreprises qui ont trop radicalement éliminé leur main-d'oeuvre âgée commencent à se rendre compte que celle-ci a un rôle positif à jouer à l'intérieur de l'entreprise et que certaines des crises qu'elles vivent actuellement pourraient s'expliquer par l'absence de ce type de main-d'oeuvre. Il en découlera des pratiques de gestion beaucoup plus positives à l'égard des travailleurs âgés: nouveaux cheminements de carrière, redesign approprié des postes de travail, aménagement du temps de travail, désengagement progressif, etc. (Meier, 1988; Rosen et Jerdee, 1988; Dennis, 1988; Rosen et Jerdee, 1989; Lawrie 1990). Un tel changement d'attitude des employeurs prendra certainement du temps mais il pourrait être encouragé par des pénuries quantitatives ou qualitatives de main-d'oeuvre et surtout par des incitations gouvernementales comme par exemple l'exemption des charges sociales pour un employeur qui embauche un travailleur âgé, comme cela se fait déjà en France (OCDE, 1988). Pour l'instant la réalité vécue par nos répondants est bien différente et ils se heurtent, surtout les plus qualifiés, à des pratiques organisationnelles (comme la promotion interne ou le design uniforme des postes de travail) ou à des attitudes (comme la répugnance à engager dans un poste inférieur à celui occupé précédemment) qui ne sont pas faites pour eux et les tiennent à l'écart du marché du travail.

Quatrièmement il faut admettre que dans la meilleure des conjonctures: absence de discrimination, conditions économiques favorables, programmes gouvernementaux bien dessinés et gérés dynamiquement, pratiques et attitudes organisationnelles favorables au maintien des travailleurs âgés, il reste toujours des personnes dont l'employabilité est faible, tout au moins sur le marché du travail primaire. Ces défavorisés sur le plan de l'emploi se retrouvent parmi les personnes qui cumulent les obstacles de toutes natures notamment ceux liés à la sous-scolarisation et au manque d'expérience de travail qui se révèlent être les deux générateurs d'obstacles les plus importants. Ce sont souvent des cols bleus, ayant expérimenté de

longues durées de chômage, disposant de faibles revenus et vivant seuls ou en famille monoparentale. Pour l'instant et notre échantillon le confirme, ce sont également souvent des femmes qui, comme Meier (1988) le montre, ont eu accès à une éducation réduite, sont fréquemment sorties du marché du travail pour élever leurs enfants, ont été touchées par la vague des divorces et ont souffert plus récemment des restructurations dans les industries du textile, de la chaussure ou de l'électronique qui les employaient en grand nombre. Pour ces personnes à faible employabilité, l'aide gouvernementale est nécessaire tant les carences personnelles apparaissent nombreuses: qualifications périmées, ignorance des techniques d'entrevue et des réalités du marché du travail, découragement, crainte des nouvelles technologies, ignorance de la langue seconde. Comme l'efficacité des programmes traditionnels (placement, formation professionnelle) risque d'être réduite pour cette clientèle¹⁹, il est fort probable que des programmes de création directe d'emplois devront être envisagés à l'exemple du *Senior Community Service Employment Program*²⁰ américain (Sandell, 1988). Le fait que ces programmes pourraient maintenir les participants dans un marché secondaire, faiblement rémunéré et sans avenir, serait moins grave que pour les jeunes travailleurs²¹ puisque ces programmes seraient conçus comme des mesures mixtes de soutien financier et de réinsertion professionnelle; ils pourraient en outre contribuer à l'avancement des travaux d'utilité publique, à la lutte contre la pollution, au soutien des initiatives locales, etc. D'ailleurs comme l'indique Rones (1988) il va falloir de plus en plus s'habituer à voir des travailleurs aînés, soit les plus démunis dont nous parlons soit ceux qui recherchent un salaire d'appoint en plus de leur retraite, occuper la place des jeunes, moins nombreux et plus absorbés par leurs études, dans les emplois à temps partiel faiblement rémunérés.

19 Les mesures québécoises de relance à l'intention des jeunes est pleine d'enseignement à cet égard. Pour les plus démunis, la phase de réinsertion professionnelle ne s'avérerait efficace qui si elle était précédée d'une phase de formation générale et de préparation psychologique au travail.

La prise de conscience de cette réalité a d'ailleurs conduit Travail Canada à offrir dès 1970 des prestations de dernier recours aux travailleurs licenciés d'industries spécifiques comme le vêtement, le textile, le laminage du cuir et la chaussure. Depuis 1988 ce programme de prestations d'adaptation des travailleurs âgés (54 à 64 ans) a été étendu aux travailleurs des autres secteurs qui perdent leur emploi.

20 Ce programme, établi par le *Older Americans Act*, fournit de l'emploi aux personnes les plus démunies financièrement dans des services oeuvrant pour le bien des communautés locales. Pour être éligible, la personne doit être âgée de 55 ans ou plus et disposer de revenus familiaux inférieurs à 1,25 fois le seuil de pauvreté. L'emploi est à temps partiel et la rémunération au salaire minimum mais des pressions s'exercent pour que les emplois soient à temps plein, financés à l'année longue et réservés aux personnes âgées de 50 à 62 ans (National Council on Employment Policy, 1987).

21 Une grave critique faite aux programmes de création d'emplois pour les jeunes était justement qu'ils maintenaient les participants dans un marché secondaire de travail sans grandes chances d'accéder au marché primaire.

BIBLIOGRAPHIE

AKYEAMPONG, E.B., «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», *La population active (EPA)*, Statistique Canada, Cat. 71-001, 1987, pp. 85-120.

AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS, *Old Myths, New Realities*, Washington, 1986.

BARIL, Jean, «Le fonctionnement du marché du travail», *Marché du travail*, vol. 4, no 12, 1983, pp. 67-75.

BASAVARAJAPPA, K.G. et M.V. GEORGE, «Croissance et structure futures de la population du Canada: résultats et effets de quelques simulations démographiques», *Sur les tendances démographiques et leur effet sur le marché du travail au Canada*, Ottawa, 1981, pp. 60-101.

BERKOWITZ, M., «Functioning Ability and Job Performance as Workers Age», dans: M. Borus, H. Parnes, S. Sandell et B. Seidman (éds) *The Older Worker*, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association, 1988.

BERNARDIN-HALDEMAN, V., «Discrimination selon l'âge: les travailleurs de 45 ans et plus», *Actes du Colloque annuel de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française (ACSALF)*, Éditions Coopératives Albert Saint-Martin, 1981, pp. 149-160.

BIT, *Problems and Opportunities of Employment and Re-employment of Older Workers in Commerce and Offices*, Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers, Seventh Session, Genève, 1974.

————, *Travailleurs âgés et retraités*, Bureau international du Travail, Genève, 1984.

BRODY, B., «Les fermetures d'usines: progrès ou fléau?», *Cahiers de recherche éthique*, no 10, 1984, pp. 199-214.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *L'avenir démographique du Québec*, 1985.

CASEY, B. et G. BRUCHE, *Work and Retirement: Labour Market and Social Policy for Older Workers in France, Great Britain, The Netherlands, Sweden*, Aldershot, England, Gover, 1983.

CHUSMIR, L., «A Shift in Values is Squeezing Older Peoples», *Personnel Journal*, janvier, 1990, pp. 48-52.

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, *Les droits de la personne et le vieillissement au Canada: Deuxième rapport du Comité permanent des droits de la personne*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1988.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, *Les travailleurs âgés: crise imminente sur le marché du travail*, Rapport présenté au Ministre de l'emploi et de l'immigration du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.

————, *Grandes lignes d'un programme national pour les travailleurs âgés*, Rapport présenté au Ministre de l'emploi et de l'immigration du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1986.

- CÔTÉ, M., *Le vieillissement*, Montréal, Édition d'Arc, 1980.
- DENNIS, H., *Fourteen Steps in Managing An Aging Work Force*, Lexington, Mass., Lexington, 1988.
- DUNN, G.H., *Older Worker Study*, texte miméographié, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, (Special Groups and Affirmative Action), 1985.
- GAULLIER, X., *La deuxième carrière*, Paris, Seuil, 1988.
- GUÉRIN, G., *Les jeunes et le marché du travail*, Québec, Direction générale des publications gouvernementales, (Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail), 1986.
- GUÉRIN, G. et M. HÉBERT, *La situation des travailleurs âgés de 45 à 54 ans sur le marché du travail au Québec*, Document de recherche # 88-09, Montréal, Université de Montréal (École de relations industrielles), 1988.
- GRAVEL, H. et A. RICHARD, *Problématique de l'emploi des travailleurs de 45 à 64 ans*, texte miméographié, Montréal, Centre de l'emploi et de l'immigration du Canada (Bureau de District), 1986.
- HASAN, A. et P. DE BROUCKER, *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1985.
- HENDERSON, R. et D. BRYSON, *Older Workers, An Analysis of the Labour Situation, Experience and Outlook for Older Workers*, texte miméographié, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, (Labour Market Outlook and Structural Analysis Branch), 1985.
- JAIN, H.C., *Les groupes défavorisés sur le marché du travail et les mesures en leur faveur*, Paris, OCDE, 1979.
- KELLY, J., «Employers Must Recognize that Older Workers Want to Work», *Personnel Journal*, janvier, 1990, pp. 44-47.
- LAWRIE, J., «Subtle Discrimination Pervades Corporate America», *Personnel Journal*, janvier, 1990, pp. 53-55.
- LEWIS, N., *Les travailleurs âgés: examen de la littérature*, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1979.
- LINDSAY, C., «Diminution de l'emploi chez les hommes âgés de 55 à 64 ans», *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, Printemps, 1987, pp. 13-15.
- LORSCH, J. et H. TAGAKI, «Keeping Managers of the Shelf», *Harvard Business Review*, vol. 64, 1986, pp. 60-65.
- MAGUN, S., *The Unemployment Experience of Older Workers in Canada: 1976-1982*, texte miméographié, Ottawa, Emploi et Immigration Canada (Strategy, Policy and Planning), 1984.
- MEIER, E., «Managing an Older Work Force», dans: M. Borus, H. Parnes, S. Sandell et B. Seidman (éds) *The Older Worker*, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association, 1988.
- METHERD, A.U., «Primer for Counselors of Older Workers», *Employment Service Review*, May, 1967, pp. 19-22.

MÉTHOT, S., «Les personnes âgées vis-à-vis de l'emploi», *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, Automne, 1987, pp. 7-10.

NATIONAL COUNCIL ON EMPLOYMENT POLICY, *Older Workers: Prospects, Problems and Policies*, Washington, 1987.

OCDE, *Mesures d'aide aux chômeurs de longue durée dans quelques pays de l'OCDE*, Paris, 1988.

PARLIAMENT, J., «Hausse du chômage de longue durée», *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, Printemps, 1987, pp. 16-19.

RILEY, M.W. et A. FONER, *Aging and Society, Vo. 1: An Inventory of Research Findings*, New York, Russell Sage Foundation, 1968.

RONES P.L., «The Labour Market Problems of Older Workers», *Monthly Labour Review*, vol. 106, 1983, pp. 3-12.

RONES, P., «Employment, Earnings and Unemployment Characteristics of Older Workers», dans: M. Borus, H. Parnes, S. Sandell et B. Seidman (éds) *The Older Worker*, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association, 1988.

ROSEN, B. et T. JERDEE, *Older Employees*, Homewood, Ill., Dow Jones Irwin, 1985.

———, «Managing Older Worker's Careers», *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 6, 1988, pp. 37-74.

———, «Retirement Policies: Evidence of the Need for Change», *Human Resource Management*, vol. 28, no 1, 1989, pp. 87-103.

SAMPSON, F., *The Labour Force Position of Older Workers*, Ottawa, Labour Market Development Task Force, Technical Studies Series no. 31, 1981.

SANDELL, S., «Public Policies and Programs Affecting Older Workers», dans: M. Borus, H. Parnes, S. Sandell et B. Seidman (éds) *The Older Worker*, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association, 1988.

———, «The Problem Isn't Age: Conclusions and Implications», dans: Sandell (éd.) *The Problem Isn't Age: Work and Older Americans*, New York, Praeger, 1987.

SHAW, L., «Special Problems of Older Women Workers», dans: M. Borus, H. Parnes, S. Sandell et B. Seidman (éds) *The Older Worker*, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association, 1988.

STANDING, G., «La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs âgés: Pour une nouvelle stratégie», *Revue internationale du travail*, vol. 125, no 3, 1986, pp. 363-383.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION, *Employment-Related Problems of Older Workers: A Research Strategy*, Monographie no 73, Washington, 1979.

Obstacles in the Search of Employment for Older Workers

The object of this research is to analyse the obstacles met by persons aged between 45 and 64 years old in search of employment. Little has been published on the subject; however, previous studies have outlined three groups of difficulties: those related to the accessibility of government programs, those caused by employers' discrimination and practices, and finally, those related to the individuals' own characteristics and shortcomings.

A list of these obstacles was made up and includes open questions allowing the expression of problems that might have been overlooked in previous studies. Our (207) two hundred and seven respondents aged between 45 and 64 years old were all looking for employment and were all members of one of the following Montréal area community groups: CREA, «Les sans emplois de 40 ans et plus», Eureka, L'Enjeu, Option-Elle and «Executives Available».

Our goal was to find out how important each of these obstacles were to the respondents. We also wanted to help community groups to develop long term financial policies taking into account Employment and Immigration advisory committee's readiness to subsidize local community groups.

The results indicates that, by far, the respondents' main concern is the lack of government programs that would ease older workers back into the workforce. There is also great concern over the accessibility of existing improvement and training programs. To a lesser degree, workers are concerned about those difficulties that arise from the employers' practices which could be interpreted as discriminatory: the employer's desire to hire younger workers, his desire to cut labour costs, his unwillingness to interview an aging job applicant, etc. Finally, aging workers are concerned about the obstacles that are the result of their own weaknesses: their feeling of being to old, their underqualification, their discouragement, their difficulty in assessing their capabilities, etc.

There is a great disparity of problems from one respondent to the next. As expected the least educated and the ones who have a limited work experience are facing the greater number of problems. Some problems are specific to women while others are specific to the occupational category.

These four points are the main topics of our conclusion:

- The government has to improve its services to the aging workers in search of employment, and, above all, adapt its services to the user's need and solution;
- Whether the employers' attitude toward older workers is discriminatory or whether it is simply a matter of sound management is hard to establish within this research;
- The employers cannot put aside older workers indefinitely; they will have to adapt their personnel management to the requirements of the aging workforce;
- There is a group of older workers facing numerous and serious difficulties, with little employment perspective, that needs government support.